

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет»
Институт физики, технологии и экономики
Кафедра технологии и экономики

**Анализ существующей системы оплаты труда работников бюджетной
сферы**

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. Кафедрой

дата подпись

Исполнитель:
Зекрина Анастасия Вячеславовна,
обучающийся 401 группы

подпись

Руководитель ОПОП:

Подпись

Научный руководитель:
Болтянская Таиса Олеговна
к.п.н., доцент

подпись

Екатеринбург 2016

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА В БЮДЖЕТНОЙ СФЕРЕ	5
1.1. Оплата труда: концепции, понятия, функции	5
1.2. Характеристика организаций бюджетной сфере	12
1.3. Реформы оплаты и стимулирования труда в России	16
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В МАОУ СОШ № 10	29
2.1. Оплата труда педагогов в регионах и Свердловской области	29
2.2. Система оплаты труда в МАОУ СОШ № 10	33
2.3. Рекомендации по усовершенствованию оплаты труда и стимулированию педагогов в МАОУ СОШ № 10	39
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	49
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	51
ПРИЛОЖЕНИЕ	53

Введение

Актуальность темы. В Российской Федерации бюджетные учреждения являются крупной сферой, с которой связано много людей. А оплата труда в данной сфере играет немало важную роль в жизни любого человека, и педагогическая деятельность не является исключением. Одним из главных аспектов эффективности работников бюджетной сферы является грамотная система оплаты труда. Основной целью в данном пункте является оптимизация труда каждого работника. Объем заработной платы должен напрямую зависеть от выполняемого работниками объема труда. Значение анализа труда и заработной платы в бюджетных организациях определяется тем, что в данной сфере, так же стоит вопрос о повышении квалификации работников, повышения уровня их заработной платы.

Не стоит забывать, что состояние трудовых ресурсов и их использование напрямую влияют на конечный результат деятельности бюджетной организации. Анализ включает выявление обеспеченности бюджетного учреждения работниками и оценку эффективности их труда, стимула, а так же мотивацию к работе. Основные направления и последовательность проведения анализа определяются с учетом особенностей труда специалистов бюджетных учреждений, исходя из которых, применяются различные показатели по труду и оценки их изменений.

Целью данной работы является анализ системы оплаты труда бюджетной организации. Для достижения поставленной в работе цели необходимо решить следующие **задачи**:

- раскрыть понятие заработная плата;
- дать краткую характеристику бюджетной организации;

-проанализировать оплату труда преподавателей в городе Екатеринбурге;

-дать рекомендации по системе оплаты труда в бюджетной организации;

Объектом исследования является муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением отдельных предметов.

Предметом исследования является трудовые ресурсы данного образовательного учреждения и заработная плата работников.

Основные **методы** исследования, данного анализа: дедуктивный, индуктивный, балансовый, исторический и графический методы. Так же методы сравнения, экономический анализ, факторный анализ, метод экспоненциального сглаживания.

Глава 1. Основные положения оплаты труда в бюджетной сфере

1.1. Оплата труда: концепции, понятия, функции

При переходе к рыночной экономике законодательство России устанавливает для работников принцип вознаграждения за труд, исключая любую дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимума. Этот принцип закреплён в ст. 37 Конституции РФ и отражает основные начала оплаты труда в стране. В данной статье указано, что трудовые доходы каждого работника, бюджетной сферы и не только, определяются его личным вкладом. При этом учитываются конечные результаты работы организации. При этом доходы работников регулируются налогами, а максимальными размерами не ограничиваются.

Стоит отметить, что понятия «заработная плата» и «оплата труда» являются синонимами. В законах эти термины не разграничиваются и свободно заменяются друг другом.

Заработная плата как форма цены рабочей силы – это основная часть фонда жизненных средств работников, распределяемая между ними в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным вкладом и зависящая от конечных результатов работы организации [2.7].

Современные учебники и книги по экономике дают различные трактовки оплаты труда (заработной платы):

Заработная плата – это материальное вознаграждение за труд, денежная оценка рабочей силы и неременное условие существования человека. С экономической точки зрения заработная плата представляет собой часть национального дохода (ВНП), поступившего в индивидуальное распоряжение работников с учетом количества и качества трудового фактора [1.2].

Заработная плата – это основная часть средств, направляемых на потребление, представляющая собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую от конечных результатов работы коллектива и распределяющуюся между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [1.3].

Заработная плата есть элемент дохода наемного работника, форма экономической реализации права собственности на принадлежащий ему ресурс труда [2.4].

Под оплатой труда (заработной платой) принято понимать вознаграждение, установленное работнику за выполнение трудовых обязанностей [2.7].

Оплата труда — это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами о труде, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами (контрактами) [2.4].

Заработная плата – это установленное соглашением сторон систематическое вознаграждение работника за выполняемую по трудовому договору работу [2.9].

Заработная плата - цена, по которой рабочие продают фирмам свой труд [2.10].

Под зарплатой в современной экономической науке понимается цена, выплачиваемая за использование труда наемного работника [2.11].

Но трактовка термина «заработная плата» дается не только в учебниках, но и в законах. Так в соответствии со ст. 129 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) [1.3].

В Законе, принятом в России о предприятиях и предпринимательской деятельности заработная плата предстает как доля работника в доходе фирмы [1.1].

Виды заработной платы:

Номинальная заработная плата — то количество денег, которое получает работник в виде вознаграждения за труд.

Реальная заработная плата — то количество, которое можно приобрести за номинальную заработную плату [4.2].

Можно заметить, что термин заработная плата (оплата труда) в каждом учебнике трактуется по-своему, что, конечно, создает определенные трудности для его понимания. Но не стоит забывать, что роль заработной платы в современном мире велика. Заработная плата-это основной источник дохода потребителей. Именно она оказывает огромное влияние на спрос потребительских товаров и услуг, а так же на уровень их цен. Поэтому для лучшего понимания этого термина обратимся к концепциям определения понятия «заработная плата» [2.1].

В экономике существует две основных концепции определения природы заработной платы:

1. Заработная плата есть цена труда. Величина и динамика заработной платы формируются под воздействием рыночных факторов, таких как - спрос и предложение;

2. Заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит изменение заработной платы от стоимости рабочей силы [2.3].

Смит и Риккардо разработали концепцию - заработная плата есть цена труда. А. Смит считал, что труд вступает в роли товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Она, в свою очередь, определяется издержками производства, в состав которых он включал стоимость средств существования рабочего и его семьи. Он не проводил различия между трудом и «рабочей силой» и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы.

Теория минимума средств существования получила развитие у Риккардо. Он, в свою очередь, сделал вывод, что с развитием общества стоимость средств существования растет, следовательно, должна расти и заработная плата. Он же первый сказал о невозможности превышения заработной платы рабочих сверх уровня минимальных средств существования. Сущность этого вывода заключается в том, что с ростом заработной платы стимулируется рождаемость, а это приводит к росту предложения труда, а значит и к снижению заработной платы. Снижение заработной платы приводит к сокращению численности населения и предложения труда на рынке, а это ведет к росту заработной платы. Под воздействием колебаний предложения труда заработная плата сохраняет тенденцию к установлению некоторой постоянной величины - минимума средств существования.

Вторую концепцию, под названием: заработная плата - это денежное выражение стоимости товара «рабочая сила», разработал Карл Маркс. Он заложил положение о разграничении понятий «труд» и «рабочая сила» и отметил, что труд не может быть товаром и не имеет стоимости. Товаром является рабочая сила, обладающая способностью к труду. Заработная плата выступает в качестве цены товара, в виде денежного выражения стоимости. Рабочий получает зарплату не за весь труд, а только за необходимый труд. Таким образом, экономическая природа заработной платы состоит в том, что за счет дохода удовлетворяются материальные и духовные потребности, обеспечивающие процесс воспроизводства рабочей силы. Так же Маркс

установил, что величина заработной платы не сводится к физиологическому минимуму средств существования, она зависит от экономического, социального, культурного уровня развития общества, от уровня производительности и интенсивности труда, от рыночной конъюнктуры данной сферы [2.8].

Когда государство совершило переход к рыночной экономике, социальная функция рабочей силы начала играть равноправную роль, наряду с не менее важной, стимулирующей функцией. В настоящее время государство должно понимать, что бюджет работника обеспечивает ему расходы на одежду, пищу, так же покупку или аренду жилья, оплаты бытовых и коммунальных услуг.

Стоит сказать, что существует два уровня обеспечения социальной ориентации заработной платы.

Первый уровень регулируется государством. Прямое влияние государственных органов на уровень заработной платы – это обязательная установка минимального гарантированного уровня оплаты труда. Косвенное влияние - это существенная индексация стоимостных характеристик уровня жизни населения в зависимости от инфляции в Российской Федерации. Таким образом, государство защищает трудовой доход рабочих.

Второй уровень осуществляется в учреждениях. Если заработную плату рассматривать с точки зрения дохода, требующегося для обеспечения нормального воспроизводства только самого рабочего, то наиболее распространенным будет деление всего персонала на группы по типу и величине общественных затрат на воспроизводство их рабочей силы. В общем случае оплата труда должна дифференцироваться по сложности труда и квалификации рабочих. Если же заработную плату рассматривать как доход, необходимый для обеспечения нормального воспроизводства не только трудящегося, но и его семьи, то механизм заработной платы будет строиться уже с учетом уровня потребления в семье работника [2.12].

Основные функции заработной платы

Воспроизводственная	Обеспечивает возможности воспроизводства рабочей силы.
Стимулирующая (мотивационная)	Повышает заинтересованность в развитии производства.
Социальная	Способствует реализации принципа социальной справедливости.
Учетно-производственная	Характеризует меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Говоря о функциях, важно понять, что каждая из них это часть единого целого - заработной платы. Эти функции не только предполагают существование других функций, но и содержат в себе их элементы.

Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации зарплат, другие, наоборот, – к их выравниванию. Чем сильнее выравнивание, тем слабее дифференциация, тем слабее стимулирующее воздействие заработной платы. Это вполне нормальное явление, отражающее внутреннее единство и борьбу противоположностей, не свидетельствует о неточности выделенных функций.

При регулировании заработной платы надо умело использовать объективное единство и противоположность ее функций, своевременно

усиливать одни или ослаблять другие, чтобы организация заработной платы отвечала ее объективному содержанию и особенностям развития общества.

Сейчас важнейшей задачей выступает усиление стимулирующей функции заработной платы в общей совокупности всех ее функциональных назначений. Возможность достижения высокого уровня стимулирующей роли заработной платы обосновывается, в первую очередь, тем, что в структуре доходов трудящихся и их семей она составляет преобладающую часть доходов по сравнению с другими их источниками.

Стимулирующая функция заработной платы – ее свойство направлять интересы трудящихся на достижение требуемых результатов труда (большего его количества, более высокого качества и т.д.) за счет обеспечения взаимосвязи размеров вознаграждения и трудового вклада. Стимулирующая роль заработной платы проявляется во взаимосвязи оплаты труда, с конкретными результатами трудовой деятельности работников [2.14].

Заработная плата как экономическая категория постепенно перестает выполнять функцию стимулирования. Она фактически переходит в вариант социального пособия, которое не взаимосвязано с результатами труда. Это приводит к тому, что организация лишается одного из мощных рычагов повышения эффективности.

Таким образом, чтобы заработная плата действительно выполняла стимулирующую функцию для каждого работника бюджетной сферы, должна существовать связь между уровнем оплаты труда и квалификацией данного работника, а так же сложностью выполняемой им работы, степенью ответственности и его лидерских качеств.

1.2. Характеристика организаций бюджетной сферы

За последний 15 лет бюджетная сфера в России радикально изменилась. Профессиональная бюджетная терминология в нашей стране так же в корне поменялась. Эти изменения отразили те новации, которые произошли как в содержании самой бюджетной работы, так и в бюджетном законодательстве в связи с изменением форм бюджетных отношений и механизмов их взаимодействия.

Термин "бюджетная сфера" призван синтезировать две важные области функционирования бюджетных отношений:

1. Бюджетную систему страны как совокупность бюджетов всех уровней;
2. Бюджетный сектор экономики, включающий сеть бюджетных учреждений и других организаций, выступающих в качестве бюджетополучателей [4.1].

К бюджетной сфере относятся организации, выполняющие законодательные функции, а так же функции управления, охраны, контроля (учреждения законодательной и исполнительной власти, министерства, ведомства, управления, казначейство, налоговая служба, таможенная служба, милиция, армия, судебные органы и органы прокуратуры). Не стоит забывать и об учреждениях социально-культурного комплекса - ВУЗы, школы, детские сады (которые содержатся за счет бюджетных средств).

В отраслях бюджетной сферы занято более 15 млн. человек. При этом основная часть занятых, около 90 %, приходится на основные отрасли этой сферы: в организациях образования занято 5,8 млн. человек, здравоохранения - 4,0 млн. человек, науки - 0,5 млн. человек, культуры и искусства - 0,57 млн. человек, социальной защиты населения - 0,5 млн. человек [4.3].

За последние несколько лет уровень оплаты труда работников бюджетной сферы возрос, но, несмотря на это он по-прежнему остается достаточно

низким. Конечно, основная причина этой ситуации – нехватка средств, которые направляются на оплату труда. Но есть и другая немало важная причина - система оплаты труда в бюджетной сфере нуждается в совершенствовании.

В бюджетных организациях работники вступают в отношения найма с работодателями от имени государства, которое в свою очередь их нанимает. В распоряжении работодателей передаются бюджетные средства, которые должны обеспечить выполнение поставленных задач в соответствии с профилем деятельности организации. Как правило, в задачи бюджетных организаций не входит получение прибыли [2.2].

Оплата труда в бюджетной организации основывается на следующих принципах:

- принцип зависимости величины заработной платы от квалификации работника, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- принцип систематизации выплат за выполнение работы в определенных условиях и в условиях, которые отклоняются от нормальных;

- принцип единого подхода по исчислению стажа работы;

- принцип использования разных видов поощрительных выплат за высокие результаты, надбавок стимулирующего характера, а также премирования за основные результаты работы;

- принцип сохранения порядка аттестации и квалификации всех работников;

- принцип обеспечения повышения суммы реальной заработной платы.

Взаимоотношения работников и работодателей бюджетных организаций строятся в рамках выделенных органом управления средств. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, правильного использования рабочей силы и эффективного управления работниками.

Вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических усилий играет важную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, стимулировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

При разработке системы оплаты труда, необходимо задуматься над двумя важными задачами:

1. Каждая система должна направлять усилия работника на достижение таких показателей трудовой деятельности, которые обеспечат получение необходимого работодателю производственного результата – выпуска нужного количества конкурентоспособной продукции с наименьшими затратами;

2. Каждая система оплаты труда должна предоставлять работнику возможность для реализации имеющихся у него умственных и физических способностей, позволить ему добиваться в рабочем процессе полной самореализации как личности. Для оплаты труда работников в организации могут использоваться различные системы оплаты [2.16].

Таблица № 2

Системы оплаты труда в бюджетных организациях

Тарифная система	Основой тарифного нормирования является тарифная система, представляющая собой совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется разделение и регулирование заработной платы в зависимости от сложности выполняемой работы; условий труда (нормальные, тяжелые, вредные, особо тяжелые и особо вредные); природно-климатических условий выполнения работы; интенсивности и характера труда.
------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Продолжение таблицы № 2

Бестарифная система	Ставит заработок каждого работника в полную зависимость от конечных результатов работы коллектива, к которому относится работник. При данной системе не устанавливается четкого оклада или тарифной ставки. Отметим, что применение такой системы целесообразно лишь в тех случаях, когда есть реальная возможность учесть результаты труда работника при общей заинтересованности и ответственности каждого в коллективе.
Система плавающих окладов	Сотрудники получают деньги в зависимости от результата их работы, а так же прибыли организации и суммы денежных средств, которую планируют расходовать на оплату труда. Руководитель организации в праве ежемесячно издавать приказ о повышении или понижении заработной платы на определенный коэффициент.
Система оплаты труда на комиссионной основе	Широко применяется в организациях, которые оказывают услуги населению, осуществляют торговые операции, для работников отделов сбыта, внешнеэкономической службы организации, различных рекламных агентов. В этом случае заработок работника за выполнение возложенных на него трудовых обязанностей определяется в виде фиксированного (процентного) дохода от продажи продукции.

Таким образом, можно сделать вывод, что в России зачастую меняются системы оплаты труда. Государство ищет способы поощрить работников за их труд. В последние несколько лет в Российской Федерации ищут способы повысить оплату труда работников бюджетной сферы благодаря бестарифной системе. Тарифная система потеряла свою актуальность и не привлекает новые кадры в образовательные учреждения.

1.3. Реформы и стимулирование оплаты труда в России

1 сентября 2007 г. по 31 декабря 2008 г. для работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществлялась на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (ЕТС), были введены новые системы оплаты труда. С данными изменениями, в бюджетной сфере нашего государства должно было проводиться управление результатом деятельности учреждения через стимулирование и мотивацию служебного персонала.

После отмены единой тарифной сетки оплата труда в бюджетных организациях состоит из базового оклада, а так же компенсационных и стимулирующих выплат. При этом базовый оклад является обязательством работодателя перед работником. То есть, базовый оклад выступает гарантированной частью оплаты труда. Компенсационные выплаты, в свою очередь, могут устанавливаться:

- за работу в тяжелых условиях.
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Согласно приказу Министерства здравоохранения и социального развития России № 818, в бюджетной сфере могут применяться четыре вида выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы и выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Позднее издав другой приказ (№ 425н), Министерства здравоохранения и социального развития России установило несколько иные виды стимулирующих выплат:

- по итогам работы (за квартал, полугодие, год);
- за образцовое качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Что касается стимулирующих выплат, в целом очевидны два обстоятельства:

-начиная с 2010 года, в структуре оплаты труда в бюджетной сфере доля выплат стимулирующего характера должна составлять не менее тридцати процентов;

-ведомства государства вправе централизовать до пяти процентов ассигнований, выделяемых на заработную плату работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям данных подведомственных учреждений.

Стоит сказать, что все эти нормативные акты составлены без пояснений и имеют много неясностей.

Главным проблемой является то, что из этих нормативных актов следует, что при совокупности обязанностей заработная плата работников бюджетной сферы без учета премий и иных стимулирующих и компенсирующих выплат не может быть меньше прежнего уровня. Но никто не может установить - станет ли общий объем ассигнований на оплату труда

больше или останется прежним. При этом опросы работников федеральных государственных учреждений показывают, что в структуре их оплаты труда 70% составляют нетарифные выплаты, которые по документам проходят как премии. Результаты работы данные выплаты не отражают, но не платить их нельзя. По экономическому смыслу эти выплаты давно превратились в необходимую часть оплаты труда бюджетника. Отсюда следует, если не предусматривать увеличение общего объема ассигнований, источника стимулирующих выплат в новой системе заработной платы работников бюджетной сферы просто не существует.

В связи с внедрением новых систем оплаты труда работников, ведомство рекомендовало проанализировать функции, задачи, цели, концепции, объемы работ каждого из подведомственных федеральных бюджетных учреждений. К тому же, ведомство рекомендовало объединить их в соответствующем ведомственном нормативном акте, а по итогам данного анализа закрепить за бюджетным учреждением объем бюджетных ассигнований в фонд оплаты труда работников. После проведения анализа функций, задач и объемов работ для подведомственных организаций рекомендовано установить:

- конкретные и индивидуальные критерии эффективности работы каждого учреждения;

- образец дополнительного соглашения с руководством данного учреждения;

- показатели и условия эффективного стимулирования труда руководителей (мотивацию руководителей) подведомственных учреждений для учета и контроля в дополнительном соглашении с руководителем [3.3].

С работниками также предстоит заключить дополнительные соглашения к трудовому договору, предусмотрев в них не только размер должностного оклада, но и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Компенсационные выплаты определяются по каждому сотруднику, при этом ведомством рекомендуется провести аттестацию каждого сотрудника бюджетной организации.

Выплаты стимулирующего характера рекомендуется связывать с результатами работы. Это - сложная проблема касается не только бюджетных организаций, но и коммерческих. В коммерческих организациях накоплено больше опыта в регулировании трудового поведения персонала различными мотивационными схемами, но выплаты до сей поры являются для них проблемой.

Получается, введение новых систем оплаты труда в бюджетной сфере - сложная задача, и ее целесообразное решение должно пройти именно таким путем:

- профессиональные консультанты вместе с руководством разрабатывают начальную систему мотивации;

- после обучения специалисты бюджетных учреждений поддерживают, помогают становлению и корректируют систему оплаты труда при изменении параметров внешней среды, экономических кризисов, безработицы и свойств имеющихся человеческих ресурсов.

Стоит заметить, что до начала подготовки к введению новых систем оплаты труда, федеральные бюджетные учреждения не выполнили два немаловажных предыдущих пункта. Да были введены рекомендации, но без квалифицированной государственной помощи, которую бюджетная сфера не получила, невозможно создать верную и долговечную систему стимулирования.

Марина Макаревич считает, что в системе стимулирования должен быть заложен механизм регулярной оценки качества глазами потребителя или иными объективными средствами и алгоритм перевода показателей качества труда в размер стимулирующей выплаты работнику. Только такой подход позволит получить прирост качества работы бюджетной сети в результате реформы оплаты труда.

В своей статье она так же добавляет, что при определении стимулирующих выплат по руководителю, ключевым специалистам или по каждой группе основного персонала предстоит выделить обязанности в рамках базового оклада и обозначить результаты и показатели труда сверх этого, которые и будут основанием для стимулирующих выплат. И отмечает, что эта работа не была проведена, поскольку ее необходимости не осознало даже головное в этой реформе министерство.

В статье Марины Макаревич можно увидеть следующие проблемы системы оплаты труда в бюджетной сферы России:

- новые базовые оклады бюджетной сети устанавливаются кратно ниже рыночной стоимости труда;

- имеет место распыление бюджетных средств на микроскопические надбавки, неспособные изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;

- при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;

- головное министерство в распространенных на сайте методических материалах и рекомендованной пилотной модели не ставит задачи определять конкретные показатели результатов труда, ожидаемых от руководителей и работников, одновременно с методикой их измерения или расчета, с определением периодичности сбора значений и лиц, ответственных за эту работу. Это значит, что будет создана незавершенная, неработающая система распределения премий за непонятные результаты. Логическим итогом станет консервация на нынешнем уровне (или даже возрастание) роли руководителей в вопросах распределения средств на оплату труда [4.3].

Эти проблемы и будут основным препятствием для достижения цели реформы оплаты труда в бюджетной сфере - повышения ее результативности

и эффективности, увязки вознаграждения бюджетников с качеством государственных услуг в стране.

В наше время на оплату труда и на определение ставок труда влияют отраслевые и территориальные факторы. А тарифная система оплаты труда принимает относительный характер, так как условия оплаты труда определяются не только экономическими возможностями предприятий, но и требованию рынка по воспроизводству рабочей силы. Отсюда, основой организации заработной платы будет уже не «внутризаводская тарифная система», а тарифная система, которая устанавливается для предприятий механизмом социального партнерства. Когда речь идет о тарифном варианте организации заработной платы, не стоит забывать о том, что тут речь ведется о подходе к оценке трудового вклада работника с учетом того, что устанавливается комплекс параметров для той же оценки трудового вклада работника:

- совокупность времени, выработки, численности, обслуживания, качества, ритмичности, расходования ресурсов в процессе труда;

- совокупность норм оплаты (тарифные ставки, оклады, расценки, шкалы, поощрения, доплаты, надбавки).

При этом устанавливаются обязательные компенсационные выплаты. Следовательно, тут тарифная система это уже фундамент, на которой опираются элементы. При тарифной организации оплаты труда работник отдельно получает материальные средства за выполнение норм, их перевыполнение, условия труда, сложность работы, квалификацию и т.д. Таким образом, заработная плата каждого работника складывается из ряда оценок его труда. При тарифном варианте фонд заработной платы является величиной производной от индивидуальных заработных плат.

В настоящее время работники разных бюджетных организации могут получать различные виды добавок и выплат. При этом базой начисления размера доплаты служит установленная работнику тарифная ставка или же оклад. Число применяемых доплат и надбавок насчитывается свыше 50. К

примеру, в праздничные дни на предприятиях работникам оплачивается заработная ставка в двойном размере.

Некоторые организации разрешили вводить доплаты за совмещение профессий и выполнения чужих обязанностей, конечно, с согласием этих работников, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня, если это экономически целесообразно, а так же не ведет к ухудшению качества продукции выполняемых работ. В некоторых же отраслях были введены надбавки за непрерывный стаж.

Старобинский, Мильнер и Мис пришли к общему мнению, что доплаты и надбавки делятся на две группы:

- надбавки, которые не имеют ограничений по сферам трудовой деятельности;
- надбавки, которые применяются в определенных сферах приложения труда.

При этом вторая группа делится на три подгруппы:

- доплаты, носящие стимулирующий характер;
- доплаты, связанные с характером выполняемой работы (отдаленностью, сезонностью);
- доплаты за условия труда, отклоняющихся от нормальных [2.15].

Специфической особенностью стимулирующих доплат и надбавок является то, что они компенсируют дополнительную загрузку работника в течение рабочего времени, и эта загрузка может существенно колебаться в зависимости от реальной загрузки по основной работе и оплате труда. Например, функции отсутствующего работника могут быть отданы не только одному сотруднику, но и распределены между двумя, тремя сотрудниками. Определить загрузку и размер поощрения можно только в конкретных условиях выполняемых работ. Порядок и перечень устанавливаемых доплат и надбавок определяются в ходе переговоров по заключению коллективных договоров. Применение каждой стимулирующей доплаты на предприятии необходимо регулировать специальным положением. Доплаты-компенсации,

связанные с особым характером трудового процесса:

- за разрывный рабочий день;
- за многосменный режим работы;
- за ненормируемый рабочий день;
- за разъездной характер работы;

... и другие должны осуществляться на уровне отраслевого коллективного договорного регулирования и договора предприятия. При этом организации в праве сами решать о размере выплат, форм компенсации и т.д. [2. 15].

Доплаты и надбавки должны оформляться приказом по организации по представлению руководителей соответствующих служб, с обязательными указаниям срокам действия, плюс к тому условиям их назначения, а так же основаниями для их отмены. Надбавки уменьшаются или же отменяются указом, если показатели качество работы работников снижаются, либо снижается качество изготавливаемой продукции, если работник не выполняет определенные требования, либо нарушает трудовую дисциплину. Не стоит забывать и о премии, которая является одним из самых эффективных инструментов для поощрения сотрудников. Но этот, же инструмент можно считать опасным. Урезание премии - это один из способов руководства наказать подчиненного за проступок. При этом стоит сказать, что начальство достигает двух эффектов:

- устраивает встряску коллективу;
- ставит работнику предел, за которым последуют дальнейший выговор и увольнение.

Зачастую после этого работают лучше не только те, кому премия не досталась, но и другие работники.

Сейчас речь шла о премиях, которые выдаются каждый месяц. Что же касается премий, которые выдаются по праздникам, то они укрепляют командный дух и лояльность в человеке. Работник чувствует со стороны руководства внимание, заботу. Премия за особые услуги поощряет отличившихся сотрудников за сверхурочную работу или крупное

достижение. Но стоит сказать, что материальное стимулирование может играть двоякую роль: оно может восприниматься, как стимулом, так и тормозом. Неэффективной считается премия, которая выдается через два месяца или же позднее того срока, когда произошло событие. Сотрудник, как правило, уже забывает, что он ее получил.

Так же неэффективна, по мнению Е. Крюковой, премия, которая составляет менее половины зарплаты. Такую сумму подчиненные не считают реальным поощрением. Нужно платить более 50 % от оклада. По мнению В. Шепеля, для определения суммы премиального вознаграждения приемлемы следующие критерии:

- реальный вклад в доходе организации;
- инновационность служебных действий и их эффективность;
- деловой риск, его реальная или перспективная полезность;
- отсутствие пропусков работы (по болезни, за свой счет).

Премиальное вознаграждение определяется по итогам месяца и является частью зарплаты каждого работника. Оно должно даваться сотрудникам при следующих факторах:

- реальный вклад в работу;
- профессиональная самоподготовка;
- отсутствие отгулов;
- деловой риск;
- инновационность в работе [3.1].

Конечно, очень негативное последствие оказывает на деятельность учреждения несправедливое лишение сотрудников премии. Сотрудники затаивают в сердце обиду, зачастую не понимают, почему это произошло с ними. Многие пытаются, как-то насолить руководству, начинают недоброкачественно выполнять работу. Поэтому при сокращении или урезании премии с сотрудниками стоит разговаривать и объяснять, почему их решили дополнительных выплат. При этом выдавать премии стоит либо тайно, либо же о разглашении всему коллективу кому, за что и сколько

выдается денежных средств. Это действует вдохновляющее на других, следовательно, является для них стимулом.

Не стоит забывать и об удержаниях заработной платы сотрудников. Они могут осуществляться в пользу:

- бюджета;
- бюджетного учреждения;
- в пользу третьих лиц.

В бюджет производят удержания суммы налога на доходы физических лиц, а также штрафы за нарушения налогового и административного законодательства.

Учреждение может произвести удержания в свою пользу в случае невозвращения подотчетной суммы, отпускные за неотработанные дни оплачиваемого отпуска, и т.д.

Удержания в пользу третьих лиц бывают следующие: алименты, суммы, предназначенные для возмещения причиненного ущерба; взносы, перечисляемые по заявлению работника в страховые и благотворительные организации, и т.д.

Удержания бывают следующие:

- обязательные;
- по инициативе учреждения;
- по заявлению работника;
- по исполнительным надписям нотариальных контор.

К обязательным удержаниям относятся удержания по исполнительным документам. Такими документами являются:

- исполнительные листы, выдаваемые судами на основании принимаемых ими решений;
- судебные приказы;
- нотариально удостоверенные соглашения об уплате алиментов;
- постановления судебного пристава-исполнителя.

На основании исполнительных документов из заработной платы работников могут удерживаться:

- суммы в возмещении вреда, причиненного третьим лицам в результате полной или частичной потери трудоспособности или кормильца;

- суммы в возмещение имущественного вреда или ущерба, причиненного третьим лицам;

- суммы, перечисленные в возмещение морального ущерба;

- штрафы за нарушение административного, налогового и уголовного законодательства.

При получении подотчетной суммы работник должен за нее отчитаться, предоставить в бухгалтерию авансовый отчет (с приложением документов, подтверждающих расходы), а неизрасходованную сумму денежных средств вернуть в кассу учреждения.

При получении денежных средств, для командировочных расходов, работник обязан предоставить авансовый отчет и сдать в кассу предприятия неизрасходованный остаток подотчетных сумм не позднее, чем через 3 дня после возвращения из командировки.

Законодательство не устанавливает срок отчета на суммы, выданные в подотчет для хозяйственных нужд учреждения. Работник обязан отчитаться за подотчетные суммы не позднее, чем через 3 дня (рабочих) после истечения такого срока.

В случае если сумма подотчетных средств не возвращена работником в установленный срок, она может удерживаться из заработной платы.

Надо помнить, что единовременная сумма удержаний не может превышать 20 % от заработной платы, причитающейся к выдаче. Согласно ст. 209 Налогового кодекса РФ в случае, если долг работника будет списан за счет средств предприятия, эту сумму следует включить в совокупный доход работника. Это значит, что с работника следует удержать налог на доходы физических лиц, а на сумму списанного долга начислить единый социальный

налог и взнос на страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Дни выплаты заработной платы за первую и вторую половину месяца определяются в коллективном трудовом договоре.

По итогам каждого месяца производят начисление налога на доходы физических лиц и единого социального налога.

Удержания по исполнительным надписям нотариальных контор:

На основании исполнительных надписей нотариуса бухгалтер обязан осуществить удержания из заработной платы. Исполнительная надпись ставится нотариусом на документе, подтверждающим ту или иную задолженность работника [2.17].

Исполнительная надпись ставится:

- на нотариально заверенном договоре о предоставлении работнику займа;
- на договоре о предоставлении работнику ссуды;
- на трудовом договоре и т.д.

Нотариально удостоверенные сделки, связанные с получением денег, осуществлением возврата или передачи имущества. Для получения

исполнительной надписи представляется подлинный экземпляр нотариально удостоверенной сделки [2.10].

Взаимоотношения работников и работодателей бюджетных организаций строятся в рамках выделенных органом управления средств. Формы и системы оплаты труда создают на всех уровнях хозяйствования материальную основу развития человеческого капитала, правильного использования рабочей силы и эффективного управления работниками.

Таким образом, вознаграждение за труд или компенсация работникам затрачиваемых умственных, физических усилий играет важную роль в привлечении трудовых ресурсов на предприятие, в мотивировании, стимулировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации или фирме.

Глава 2. Анализ системы оплаты труда в № 10

2.1. Оплата труда педагогов в регионах и Свердловской области

Труд учителя всегда считался не только одним из самых почетных, но и достаточно тяжелым. Кроме наличия знаний, учитель должен обладать умением передать их детям, физической и эмоциональной стойкостью, нравственным воспитанием, внимательностью и толерантностью. И это далеко не все качества учителя. Но во сколько оценен этот нелегкий труд государством Российской Федерации? Выясним, сколько зарабатывают педагоги в России.

В 2015 году средняя зарплата учителя в России составляет 33 924 рубля. Это средний показатель по России, следует помнить, что у некоторых педагогов заработная плата чуть выше средней зарплаты по стране.

Итак, давайте посмотрим, сколько получил работник школы в 2015 году в разрезе конкретных регионов России. Статистику по регионам, где зарплата школьного учителя самая высокая и наиболее низкая, нам демонстрирует таблица № 3.

Таблица № 3

Заработная плата педагогов в регионах Российской Федерации

Регион	Заработная плата, тыс. руб
Ямало-Ненецкий АО	83,2
Чукотский АО	76,7
Ненецкий АО	75,1
Ханты- Мансийский АО	73,2
Магаданская область	73,2
Камчатский край	69,5

Якутия	62,8
Москва	57,9
Карачаево-Черкесия	19,3
Дагестан	17,4

Больше всего педагоги получают совсем не в столице нашей Родины, а в автономных округах Крайнего Севера. В частности наибольший уровень зарплаты в России среди учителей наблюдается в Ямало-Ненецком автономном округе. Там учителя зарабатывают в среднем 83,2 тысячи рублей в месяц. За Крайним Севером по уровню оплаты следуют дальневосточные регионы. Наименьший уровень доходов у северокавказских педагогов. Самой маленькой в России является зарплата дагестанского учителя, которая составляет всего 17,4 тысячи рублей.

Заострим внимание на заработной плате учителей в Свердловской области. Если следить за новостями по телевизору, в газетах и интернете, можно смело сказать, что заработные платы учителей в сравнении с 2012 годом увеличились на 17 процентов.

На данный момент данные указывают, что средняя заработная плата учителей в Свердловской области составляет 34704 рубля. Но на самом деле педагоги Екатеринбурга и близлежащих городов получают в разы меньше. Все это связано с изменением базовой и стимулирующей части.

Базовая часть педагогов, всегда была небольшой. А вот Стимулирующий фонд для педагогов резко сократили во многих регионах, и Свердловская область не стала исключением.

На рисунке № 1 мы можем увидеть, как изменялась заработная плата педагогов в 2015 году. Главное - это то, на каком уровне она оставалась на протяжении всего прошлого года. По таблице видно, что средняя заработная

плата в Свердловской области была примерно 24000 рублей, а иногда и того меньше.



Рис. 1. Изменение заработной платы педагогов за 2015 год в Екатеринбурге

По состоянию на 16.05.16, по профессии Учитель в Екатеринбурге открыто 116 вакансий. Для 50.9% открытых вакансий, работодатели указали заработную плату в размере 12 000 - 24 000 руб. 25% объявлений с зарплатой 24 000 - 36 000 рублей, и 13.8% с зарплатой 0 - 12 000 руб [4.6].

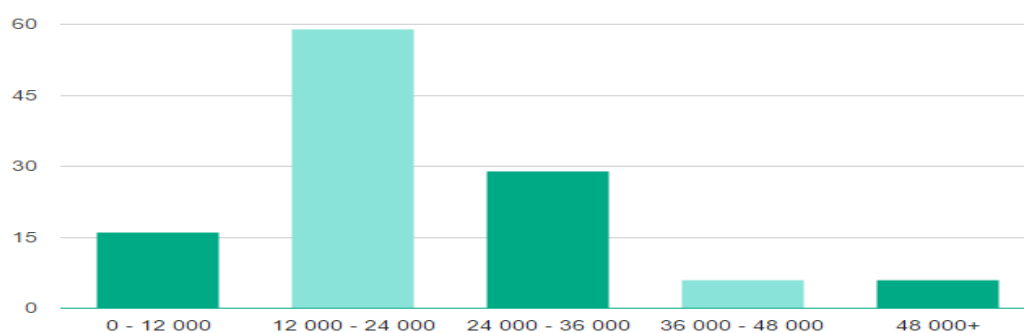


Рис. 2. Заработные платы открытых вакансий в Екатеринбурге

Стоит заметить, что у учителей предметников заработная плата, разумеется, разнится. Поэтому выделим те предметы, которые пользуются спросом, и за которые школы готовы отдать не малые заработные платы.

В Екатеринбурге самой высокооплачиваемой должностью считается учитель химии. Уровень средней зарплаты составляет 60000 руб. На втором месте - Учитель истории с зарплатой 35000 рублей, а на третьем - Учитель физики с зарплатой 35000 руб. Эти данные можно проанализировать, благодаря рисунку № 3.

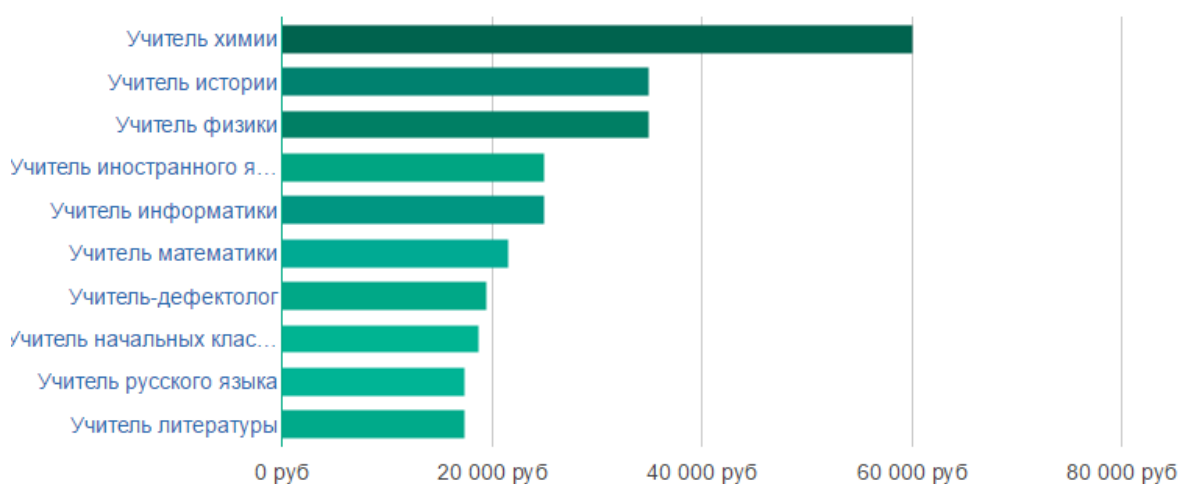


Рис. 3. Уровни заработных плат педагогов-предметников

Последние несколько лет заработные платы учителей постоянно меняются. Буквально в 2014 году очень сильно сократили стимулирующую часть педагогов, что вызвало бурю негодования. Именно поэтому большинство учителей объединяются в профсоюзы, где могут защищать свои права, а главное отслеживать изменения в законах. Ведь на поддержку школ выделяют огромные деньги, так в 2015 году было выделено 16 миллиардов рублей, а профессия учителя до сих пор считается низкооплачиваемой.

2.2. Система оплаты труда в МАОУ СОШ № 10

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение - средняя общеобразовательная школа № 10 с углубленным изучением отдельных предметов, осуществляет свою деятельность в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами, действующими на территории Свердловской области и муниципального образования «город Екатеринбург», Уставом на принципах единоначалия и самоуправления.

Данное образовательное учреждение расположено в центре города Екатеринбурга. Для окружения школы характерно отсутствие в микрорайоне промышленных предприятий, но в близости учреждения располагается самый крупный в Екатеринбурге торгово-развлекательный центр «Гринвич». Школа ведет свою историю с образования первой в городе школы нового образца - «советской школы», которая так и называлась: Первая советская школа II ступени имени Н.А. Некрасова. Она была создана на базе бывших мужской и женской гимназий, а свой первый учебный год школа начала 1 декабря 1921 года, и уже в 1922 году был сделан первый выпуск.

Комплектование контингента обучающихся, проводится в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения, утвержденным приказом Управлением образования администрации города Екатеринбурга. В школу, в соответствии с Уставом, принимаются дети, проживающие на территории микрорайона и города, по заявлению родителей.

Управление ОУ осуществляется в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об общеобразовательном учреждении, нормативно-правовыми актами, действующими на территории Свердловской области и муниципального

образования «город Екатеринбург», Уставом на принципах единоначалия и самоуправления.

Органами самоуправления ОУ являются:

- общее собрание трудового коллектива;
- педагогический совет;
- административный совет;
- родительский комитет;
- ученический совет (совет старшеклассников) [4.5].



Рис. 4. Органы самоуправления МАОУ СОШ № 10

В целях обеспечения информационной открытости и прозрачности деятельности Школы Публичный доклад (отчет) образовательного учреждения (далее - Доклад). Доклад является формой широкого информирования общественности об образовательной деятельности Школы, об основных результатах и проблемах функционирования и развития. Составление Доклада регламентируется Положением о Публичном докладе

(отчете). В данной школе существует сайт, на котором можно найти всю информацию о деятельности школы.

Некоторым ученикам школа предоставляет стипендии и материальные поддержки. Данная информация находится в нормативных документах администрации Ленинского района.

Так же школа предоставляет платные образовательные услуги, которые представлены в таблице № 4.

Таблица № 4

Платные услуги школы № 10

№	Наименование программы	Стоимость часа (руб)	Кол-во часов в день	Количество часов в неделю	Стоимость в месяц
1	Группа продленного дня	20,00	3	15	1380
2	«Школа раннего развития»	120,00	3	6	2880
3	Курсы изучения иностранного языка «HappyEnglish»	120,00	1	2	960
4	Подготовительная группа ансамбля «Цветы Урала»	80	1	3	960

Средняя наполняемость классов – 28,2 человека. Деление классов на подгруппы осуществляется на уроках иностранного языка (английского и немецкого), информатики, технологии (на ступени основной школы), при изучении физической культуры (на ступени средней школы). Средняя наполняемость класса увеличивается, что свидетельствует о стабильности развития школы и интереса к ней.

Расписание учебных занятий соответствует учебному плану школы с углубленным изучением отдельных предметов и требованиям санитарным нормам. Расписание сбалансировано по степени нагрузки, отражает структуру учебного плана, утверждено приказом директора школы. Максимальная учебная нагрузка выдерживается по всем уровням в условиях 5-дневной учебной недели для обучающихся 1-4 классов, 6-дневной учебной недели для обучающихся 5-10 классов. Режим занятий – в одну смену. Внеурочная деятельность осуществляется после 40-минутного перерыва во второй половине дня.

Продолжительность учебного года в первых классах – 33 недели, в последующих – не менее 34 недель. Продолжительность каникул в течение учебного года – 30 календарных дней, летом – не менее 8 календарных недель. Для учащихся первых классов устанавливаются дополнительные недельные каникулы.

На 2016 год в школе насчитывается 42 педагога. Из этого числа 15 педагогов высшей категории. Так же в школе 4 молодых педагога, только начавших свою карьеру в образовательной отрасли. Все остальные педагоги (23) имеют категорию первой степени.

Для того чтобы выполнить основную цель исследования и проанализировать заработную плату учителей данного образовательного учреждения, был проведен опрос (Приложение 1).

Стоит заметить, что из всего педагогического коллектива опрос прошли только 24 человека. Для начала я разделила их на возрастные группы. Первая группа представляла собой совсем молодых педагогов в возрасте до тридцати лет. Вторая группа была в следующих возрастных рамках, то есть от тридцати до пятидесяти лет. Третья же группа – это самые взрослые педагоги школы, от пятидесяти лет.

Как видно из приложения 1 педагогом было задано несколько вопросов. Основной из них, конечно, звучал так: «Довольны ли вы своей

заработной платой?» Ответы преподавателей школы можно увидеть на рисунке № 5.

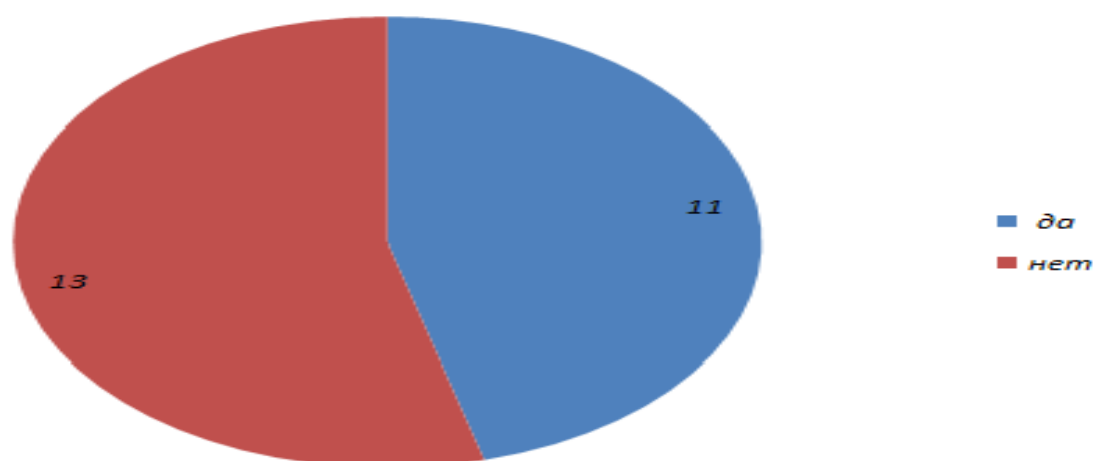


Рис. 5. Оценка оплаты труда педагогов

Мнения педагогов разделились практически поровну. Одиннадцать человек довольны своей заработной платой, а вот большинство - в числе 13, ответили на данный вопрос отрицательно, поэтому посмотрим ответ на данный вопрос уже на примере возрастных групп.

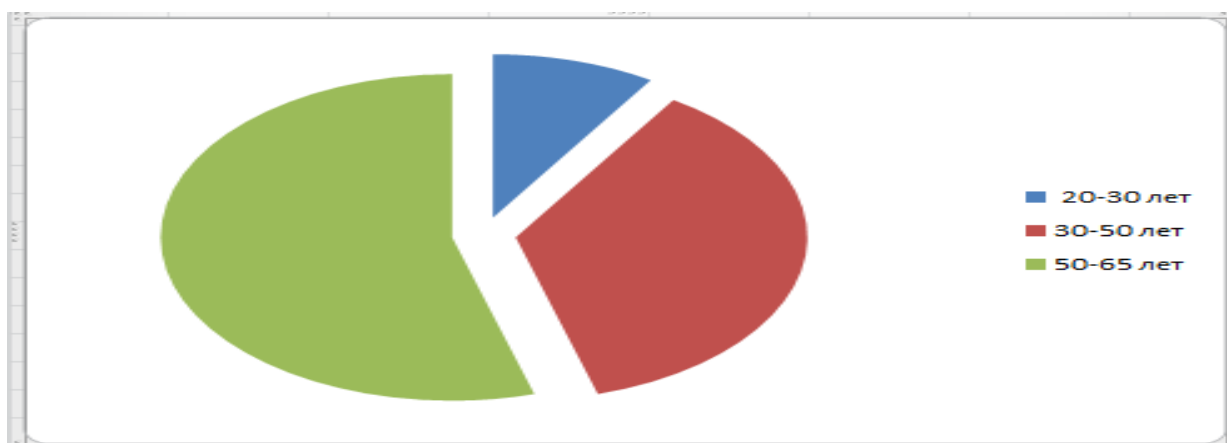


Рис. 6. Педагоги, которые довольны своей заработной платой

Проанализировав диаграмму, можно увидеть, что только один преподаватель в возрасте до 30 лет доволен своей заработной платой. В следующем возрастном диапазоне четыре человека ответили на вопрос: «Довольны ли вы своей заработной платой?» положительно. А вот поколение преподавателей от пятидесяти лет уже в числе шести человек ответили утвердительно. Итак, большинство педагогов данной школы не довольны уровнем своей заработной платы. Чтобы увидеть всю картину, стоит оценить изменения заработной платы в данной школе за последние несколько лет.

Таблица № 5

Изменение заработной платы в школе № 10

Год	Средняя заработная плата учителей школы 10, тыс. руб.
2012	26,0 рублей
2013	30,1 рублей
2014	29,8 рублей
2015	33,5 рублей

Уровень средней заработной платы учителей школы № 10 за последние несколько лет, конечно, возрос. Иногда цифры были и около 40 тысяч рублей. В чем же причины недовольства учителей?

Преподаватели в первой группе основной причиной написали то, что они получают меньше денежных средств, чем их коллеги, и им не хватает на активную жизнь, путешествия. К тому же их стимулирующую часть совсем уменьшили, поэтому они не чувствуют должной мотивации.

Преподаватели второй группы так же отметили, что им не хватает на жизнь. Екатеринбург достаточно дорогой город-это столица Урала, а

заработные платы у них намного меньше, чем в соседних регионах. К тому же у большинства учителей, этой возрастной группы есть дети, которых так же нужно учить, одевать.

В третьей возрастной группе большинство учителей выразили одобрение к нынешней заработной плате учителя. Обосновали это тем, что по сравнению с другими десятилетиями зарплата увеличилась, к тому же большинство получает пенсию, которая помогает им безбедно жить.

Таким образом, стоит отметить, что в данной школе, мнения учителей разделились. Во многом это зависит от тех возрастных групп, к которым они принадлежат. Так же не стоит забывать, что потребности у всех людей разные. Именно поэтому одни педагоги довольны своей заработной платой, когда другие совсем нет.

На общем фоне заработных плат рынка труда, стоит заметить, что школы дают должную стабильность, а вот заработные платы оставляют желать лучшего.

2.3. Рекомендации по усовершенствованию оплаты труда и стимулированию педагогов в МАОУ СОШ № 10

Эффективность любой трудовой деятельности, в то числе и педагогической, в большей степени определяется мотивацией работников. Не стоит забывать, что мотивация деятельности имеет многогранную нелегкую структуру, а механизмы, которые обязательно нужно использовать в любой общественно-экономической системе, обязательно должны отвечать несколько главным требованиям:

- 1) инструменты материального и нематериального стимулирования должны повышать качество работы педагогического работника, ее общественной полезности. К тому же, педагоги должны стремиться к эффективному и полному выполнению дополнительных обязанностей;

2) удовлетворять личные потребности учителей. В первую очередь материальные, а так же потребности в признании, общественной значимости, в общении, причастности к трудовому коллективу, самореализации, само менеджменту, профессиональном развитии и карьерном росте.

Не стоит забывать, что в данном случае в более ясной мере проявляется важная функция образовательной организации - социальная, то есть эффективное управление личностным развитием детей с одной стороны и удовлетворение потребностей высшего порядка преподавательских работников - с другой [2.6].

Именно поэтому в школу № 10 нужно внести стимулирующие надбавки (Приложение 2), которые будут направлены на мотивацию:

- расширение обязанностей учителей, выполнение ими трудовых нагрузок. Доплаты за проверку тетрадей, различных письменных работ, за заведование теплицами и школьными участками, кабинетами, а так же за организацию и помощь в ремонтах и уборках;

- мотивацию приверженности именно к педагогической работе (доплата за стаж педагогической работы);

- мотивация за достижение высокого показателя в своей деятельности (надбавки к заработной плате за участие в различных конкурсах, за награду почетными знаками, педагогическими званиями);

- мотивация педагогического развития и роста;

- мотивация воспитательной деятельности (доплаты за классное руководство);

- мотивация к творческому подходу в педагогической и воспитательной работе;

- мотивация к развитию инновационно-технической составляющей в деятельности педагога (надбавки за внедрение инноваций в учебный процесс) [2.2]. Предложение по мотивации педагогов Общеобразовательной школы № 10, можно увидеть в таблице № 7 (Приложение 2).

В данном приложении, существуют разработки, которые давно применяются в учебных заведениях. К ним относятся такие пункты как: классное руководство, проверка тетрадей. Остальные пункты авторские, а цифры, конечно, изменены до идеальных величин.

Сотрудники данной школы, работая в бюджетном учреждении, удовлетворяют потребности как:

- материальные (потребность в существовании);
- потребности в общении с коллегами, детьми, новыми людьми в своей жизни;
- престижные потребности (признание в коллективе);
- потребности в самовыражении;
- потребности в профессиональном росте [2.13].

Конечно, тут следует отметить, что педагогические работники, выбирая данную профессию в первую очередь, руководствовались такими потребностями как: потребность в общении, признание, интеллектуальном саморазвитии, потребность в различных достижениях, а уже потом думали о материальной стороне своей работы. Именно для того, чтобы учителя комфортно достигали своих потребностей, а главное потребностей своих учеников в новых знаниях и достижениях школам нужно использовать целый комплекс стимулирующих надбавок, который позволяет увеличить заработную плату учителей в 1,5-3 раза [2.18].

Таким образом, можно заметить, что система материального стимулирования учителей общеобразовательной средней школы № 10 в целом может быть скорректирована во взаимодействии с ее основными задачами.

Проведенный анализ стимула и мотивации педагогических работников, выбранной школы, несмотря на широту направлений стимулирования, имеет следующие недостатки:

- для мотивации учителей в основном используются только инструменты материального стимулирования, хотя вполне возможно

внедрить и инструменты нематериальной мотивации. Конечно, денежного стимула, особенно при маленьких надбавках, явно недостаточно. Поэтому школе актуально использовать механизмы нематериальной мотивации. Тем более учителя-это те люди, которые в большей степени нуждаются в удовлетворении социально-общественных потребностей, нежели материальных нужд [2.4].

- в условиях высокой потребности российского образования в инновационных технологиях, в развитии форм и методов обучения учащихся, необходимо достойное стимулирование работников бюджетной сферы, в частности педагогов [3.2].

В то же время, в школе № 10 города Екатеринбурга недостаточно внимания уделяется инновационной мотивации, а так же мотивации творческого подхода педагогических работников школы. Педагоги должны стремиться к освоению и внедрению в учебный процесс образовательных инноваций, на что, разумеется, тоже нужны средства.

В связи с вышеизложенным, предлагается провести мероприятия по совершенствованию системы мотивации в школе № 10 в указанных направлениях:

-активное и частое использование публичной похвалы и признания успехов учителей. К примеру, организация общих открытых собраний (раз в три месяца) коллектива школы с анализом показателей отчетного периода и публичным признанием достижением отдельных преподавателей [2.5];

-ввести школьные награды, например, «лучшему педагогу», «за творческие заслуги», «лучшему классному руководителю», «за инновационные внедрения» с постоянным вручением почетных дипломов и различных кубков;

-внедрить в практику школы издание стенгазеты (раз в месяц), издаваемой группой творческих учеников. В стенгазете должны находиться репортажи о школе, учениках и учителях. Так же нужно включить репортажи и статьи о проблемах и перспективах образовательного учреждения,

нововведениях в процессе образования, поздравления с праздниками учителей и руководства школы, а также репортажи об учителях и их достижениях [2.12];

-расширение для учителей возможности повышать свою квалификацию, проходить аттестацию, получать знания дополнительно, например, в области инновационных технологий (работа на новых компьютерах, разработка новейших презентаций, работа с использованием интернета) и использовать их в образовательном процессе;

-активизировать проведение корпоративных мероприятий творческого характера (творческих конкурсов ученических коллективов во главе с классными руководителями, викторин, спортивных и туристических мероприятий, праздников с участием всего коллектива школы) [3.1].

Внедрение предложенных рекомендаций по развитию мотивации работников общеобразовательной школы позволит:

- 1) повысить мотивацию учителей к качественному и спешному выполнению основных и дополнительных обязанностей;
- 2) повысить удовлетворенность учителей своей работой;
- 3) повысить инновационную активность педагогических работников школы [2.11].

Возникает вопрос: на какие денежные средства школа должна стимулировать учителей? Бюджетных средств школам категорически не хватает, а те платные услуги, которые осуществляет образовательное учреждение, не приносят должных средств. «Спасательным кругом» в данной ситуации будет служить такое явление, как фандрайзинг.

Фандрайзинг - это организованный поиск и сбор финансовых и других средств и пожертвований на деятельность некоммерческой организации.

Фандрайзинг в учреждении может быть двух видов: «внутренним» и «внешним».

Внутренний фандрайзинг – планированием, реализацией, поиском финансирования самостоятельно занимается директор бюджетного учреждения.

Внешний фандрайзинг – это поиск финансирования, который осуществляется при помощи привлечения профессиональных специалистов по фандрайзингу. Несомненно, в данной роли могут быть независимые эксперты - специализированные фандрайзинговые фирмы. Конечно, для любой школы наиболее приемлемой будет считаться технология «внутреннего» фандрайзинга.

Возможности получения средств можно разделить на 2 категории:

- самофинансирование;
- внешнее финансирование.

Самофинансирование – данные средства организации являются симбиозом членских взносов. Это добровольные пожертвования отдельных людей. Образовательное учреждение может получить средства при участии в определённых целевых мероприятиях.

Внешнее финансирование – это суммы средств от фондов, физических лиц, коммерческих организаций, правительства, администрации города или района.

Действия по поиску денежных средств должны представлять собой определённую систему плановых мер. Стратегия в достижении желаемых результатов должна выглядеть примерно так:

Во-первых, важно, кто в коллективе будет руководить работой по сбору средств, координировать и управлять действиями людей, на это нацеленных. В образовательном учреждении это должен быть директор или же лицо, которое его заменяет, к примеру, заведующий по внеклассной работе. Очень важно, чтоб это было действительно доверенное лицо.

Во-вторых, необходимо обозначить конкретные цели для фандрайзинга, то есть, зачем данное учреждение идет на этот шаг. В нашем случае школа хочет стимулировать учителей, дать им возможность хорошо

зарабатывать. Директору школы стоит помнить об основной цели и не отклоняться от намеченных планов. Это особо важно, ведь приемы фандрайзинга имеют свои особенности в зависимости от того, на какие категории вкладчиков направлены усилия учреждения.

В-третьих, необходимо уяснить, если учреждение хочет добиться денежных вкладов от коммерческого сектора, оно должно помочь ему в общественных контактах, в рекламе и т.д. Многие школы, которые сотрудничают с коммерческими учреждениями, предоставляют им место для рекламы, на фасадах учреждения, на футболках спортивных команд. Это считается взаимовыгодным сотрудничеством.

В целом, каждая фандрайзинговая кампания имеет множество смелых целей, но есть несколько основных:

- привлечь материальные средства;
- создать имидж организации.

Благополучное ведение фандрайзинговой кампании предполагает: знание социально-экономических плюсов фандрайзинга и разных вариаций методов сбора средств, финансовых аспектов организации [4.4].

В школе № 10 уже существует один из видов фандрайзинга. Фонд поддержки образовательных учреждений города Екатеринбурга выступает спонсором для данного учебного заведения. Между школой и данным фондом заключен договор, в котором говорится о том, что фонд оплачивает различные услуги и материалы школы № 10. К сожалению, остается неясным, сколько средств выделяется школе, так как информация об этом строго конфиденциальна.

Основные задачи руководителя в рамках верного использования технологий фандрайзинга в управлении МАОУ СОШ № 10, заключается в способностях правильно организовывать, привлекать, расходовать внебюджетные потоки.

Основным условием, обеспечивающим успешность фандрайзинга, является привлекательность проекта учреждения, программы или

деятельности персонала школы в целом. Если школа решила использовать фандрайзинг для своих целей, руководство должно задаться вопросом: "Кто и почему должен давать нам деньги?»

В связи с этим на первый план выходит привлекательность МАОУ СОШ № 10 для будущего спонсора. Но каким образом проект, персонал или образовательное учреждение могут быть привлекательными для спонсоров? Условиями привлекательности образовательного учреждения:

- рекламная, коммерческая привлекательность организации в целях рекламных нужд спонсора;
- престижность, подтверждение или продвижение социального статуса школы;

Итак, можно сделать вывод, что для увеличения средств, благодаря спонсорам, организация должна быть или должна стремиться стать полезной или престижной. Чтобы добиться данной цели, необходимо определить модели поведения при выборе концепции позиционирования организации. Организация должна вести себя подобающим образом для того чтобы привлекать деньги в стены школы. Учреждение должно быть привлекательным для спонсоров. Решения о выделении средств, о поддержке образовательных организациях принимают не абстрактные фирмы, а конкретные люди. Фандрайзинг основан на становлении и развитии конкретных взаимоотношений с конкретными людьми.

Организованный поиск, сбор финансовых и других средств в пользу образовательного учреждения. Использование следующих методов:

1. Телефандрайзинг – обращение к потенциальным донорам и благотворителям по телефону и по факсу.
2. Почтовый фандрайзинг – обращение к потенциальным донорам и благотворителям по почте.
3. Индивидуальный фандрайзинг - персональное обращение к донорам и благотворителям в личной беседе.
4. Солофандрайзинг - приобретение поддержки от конкретного лица

5. Событийный фандрайзинг – проведение различных мероприятий (аукционов, выставок, лотерей, презентаций, обедов и т.д.)

6. Предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

Не стоит забывать и еще об одной важной детали, законным источником получения дополнительных доходов является пожертвование (частных и юридических лиц).

Пожертвованием согласно статье 582 ГК РФ признаётся дарение вещи или права в общеполезных целях. В МАОУ СОШ № 10 жертвователями могут выступать родители обучающихся.

С лицами, оказывающими пожертвование и дарение, заключается договор. Так же в школе должен быть управляющий совет, который и будет являться органом общественного самоуправления.

Совет обязан осуществлять следующие виды деятельности:

- порядок израсходованных средств;
- реализацию дополнительных образовательных услуг;
- реализацию летних мероприятий, школьных клубов;
- поощрение лучших педагогов и родителей;
- взаимосвязь с общественными и коммерческими организациями, спонсорами;
- проведение праздников, ярмарок, конкурсов, соревнований, лотерей, выставок, благотворительных акций.

По итогу совет должен:

- повысить степень участие родителей в управлении школой, заинтересованность в развитии учреждения;
- улучшить предметно-развивающуюся среду образовательного учреждения;
- оформлены кабинетов, новые технологии;
- создание экологических уголков, выставок;
- приобретение современных технических средств.

Если Родители возьмут на себя ответственность за часть экономической жизни школы, то возможно спонсоры и руководство школы смогут должным образом стимулировать учителей образовательного учреждения.

За счет деятельности по привлечению внебюджетных средств МАОУ СОШ № 10 сможет в определенной мере удовлетворить повышенный образовательный спрос населения, а также собрать значительные денежные средства, стимулируя тем самым труд педагогических работников, получая дополнительные ресурсы для поддержания и развития своей материальной базы.

Родители смогут увидеть, как с каждым годом преобразуется школа. Как уютно и комфортно становится заниматься детям.

В результате регулярной разъяснительной работы педагоги будут мотивированы на привлечение внебюджетных средств. С каждым годом становится всё больше участников в программах.

Таким образом, для того, чтобы учителя комфортно достигали своих потребностей, а главное потребностей своих учеников в новых знаниях и достижениях образовательному учреждению необходимо использовать целый комплекс стимулирующих надбавок, который позволит увеличить заработную плату учителей в 1,5-3 раза. Для того чтобы добиться данной цели, руководству школы стоит обратить внимание на такое явление как фандрайзинг.

Заключение

Оплата труда как экономическая категория постепенно перестает выполнять функцию стимулирования. Она фактически переходит в вариант социального пособия, которое не взаимосвязано с результатами труда. Это приводит к тому, что бюджетное учреждение лишается одного из мощных рычагов повышения эффективности.

Чтобы оплата труда безукоризненно выполняла свои функции, в особенности стимулирующую, должна существовать связь между её уровнем и квалификацией каждого работника, сложностью выполняемой работы, степенью ответственности.

Вознаграждение за труд или заработная плата работникам бюджетной сферы играет важную роль в привлечении трудовых кадров в бюджетные учреждения, в мотивировании, стимулировании, использовании и сохранении необходимых специалистов в организации.

На общем фоне заработных плат рынка труда, стоит заметить, что школы дают должную стабильность, а вот заработные платы оставляют желать лучшего.

Именно для того, чтобы учителя комфортно достигали своих потребностей, а главное потребностей своих учеников в новых знаниях и достижениях образовательному учреждению необходимо использовать целый комплекс стимулирующих надбавок, который позволит увеличить заработную плату учителей в 1,5-3 раза. Для того чтобы добиться данной цели, руководству школы стоит обратить внимание на такое явление как фандрайзинг.

Педагогические институты и университеты, которых в России насчитывается около ста, и это, к слову, только известные и государственные, каждый год выпускают миллионы выпускников, которые, конечно, должны преподавать в школах. Государству нужно стимулировать

педагогов на дальнейшую работу, для этого нужно, чтоб надбавки учителям выдавались за показатели качества и результативность. Конечно, все эти выплаты должны быть зафиксированы в соответствии с коллективным договором, соглашениями, актами. Выплаты будут осуществляться от средств спонсоров, в первую очередь, а так же от средств, которые не были использованы в ходе исполнения сметы доходов и расходов.

Именно это повысить мотивацию педагогов к качественному и скорому выполнению своих основных и дополнительных обязанностей; так же повысит удовлетворенность трудом работников (главным образом, за счет увеличения степени удовлетворения второстепенных потребностей); повысит инновационную заинтересованность педагогических работников.

Список литературы

Нормативные документы

- 1.1. Закон РСФСР от 25.12.1990 N 445-I «О предприятиях предпринимательской деятельности» [Текст]: / «Ведомости СНД и ВС РСФСР», 25.12.1990, N 30, ст. 416.
- 1.2. Конституция Российской Федерации [Текст]:– М.: Юрид. лит, - 2009. - 64 с.
- 1.3. Трудовой кодекс [Текст]:– М.: АБАК, - 2014. - 304 с.

Учебные пособия и монографии

- 2.1. Адамчук, В.В. Экономика и социология труда [Текст]: учебное пособие для вузов / В.В.Адамчук, О.В.Ромашов, М.Е.Сорокина. - М.: Юнити Год, - 2000. - 407 с.
- 2.2. Антонов, А.Н. Основы организации производства [Текст]: учебник / А.Н.Антонов, Л.С.Морозова. - М.: Дело и Сервис, - 2007. - 432 с.
- 2.3. Бычин, В.Б. Нормирование труда [Текст]: учебное пособие для вузов / В.Б.Бычин, С.В.Малинин. - М.: Экзамен, - 2005. - 548 с.
- 2.4. Жулина, Е.Г. Экономика труда: учебное пособие для вузов / Е.Г.Жулина. – М.: АБАК, - 2012. – 123 с.
- 2.5. Климова, М.А. Заработная плата [Текст]: справочно-методическое пособие / М.А.Климова. - М.: Налоговый вестник, - 2008. - 320 с.
- 2.6. Кашанина, Т.В. Основы российского права [Текст]: учебное пособие для вузов / Т.В.Кашанина, А.В.Кашанин. - М.: Норма, - 2000. - 800 с.
- 2.7. Комментарий к Трудовому Кодексу Российской Федерации [Текст] / С.П.Куренной, Е.Б.Маврин. - М.: Юрист, - 2005. – 350 с.

- 2.8. К. Капитал [Текст] / К.Маркс. - М.: Политиздат, - 1983. - 4000 с.
- 2.9. Макконнелл, К.Р. Экономикс [Текст]: учебное пособие для вузов / К.Р.Макконнелл, С.Л.Брю.- М.: ИНФРА-М, - 2003. - 972 с.
- 2.10.Минин, Э.В. Заработная плата: вопросы и ответы [Текст]: справочно-методическое пособие / Э.В.Минин, В.И.Щербаков. - М.: Знание, - 2009. - 469 с.
- 2.11. Рынок труда и доходы населения [Текст]: учебное пособие для вузов / Н.А.Волгин. - М.: Филинь, - 1999. - 2008 с.
- 2.12. Смит, А. Исследование о природе и причинах богатства народов [Текст] / А.Смит. - М.: АСТ, - 2010. - 256 с.
- 2.13. Сторчева, М.А. Основы экономики [Текст]: учебное пособие для вузов / М.А.Сторчева. - СПб.: Экономическая школа, - 1999. - 432 с.
- 2.14. Тюрина, А.Д. Теория организации [Текст]: учебное пособие для вузов / А.Д. Тюрина. - М.: Эксмо, - 2008. - 38 с.
- 2.15.Управление современной компанией [Текст]: учебник / Б.Мильнер, Ф.Мисс. – М.: ИНФРА-М, - 2001. - 285 с.
- 2.16. Фролова, Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций [Текст]: учебное пособие для вузов / Т.А.Фролова. – Таганрог.: ТТИ ЮФУ, - 2011. – 118 с.
- 2.17.Широкова, М.П. Заработная плата: расчет и учет: учебник / М.П.Широкова. – М.: Альфа, - 2010. – 203 с.
- 2.18. Яковлев, Р.А. Заработная плата в условиях рынка: экономические завоевания и социальные потери [Текст]: справочно-методическое пособие / Р.А.Яковлев, А.К. Соловьев. – М.: Профиздат, - 1994. – 112 с.

Журнальные статьи

- 3.1. Крюкова, Е. Награждение: и стимул, и тормоз [Текст] / Е. Крюкова // Служба кадров. – 2000. - №12. – С.52-55.

3.2. Федеченко, А. Стимулирование работников: зарубежный опыт [Текст] / А. Федеченко // Человек и труд. – 1998. - №3. – С.79-81.

3.3. Шепель, В. Стимулирование труда – «архимедов рычаг» в работе с персоналом [Текст] / В. Шепель // Управление персоналом. – 1999. - №5. – С.25-29.

Электронные ресурсы

4.1.Единая тарифная сетка [Электронный ресурс]: <http://ru.wikipedia.org>. Дата обращения: 14.10.2015.

4.2.Виды заработной платы [Электронный ресурс]: <http://ru.wikipedia.org>. Дата обращения: 13.04.2016.

4.3.Макаревич, М.В. Развитие новых систем оплаты труда в бюджетной сфере России [Электронный ресурс]: <http://bigc.ru>. Дата обращения: 22.04.2016.

4.4.Методические рекомендации по фандрайзингу [Электронный ресурс]: http://www.prpc.ru/met_nko/met_fan.shtml. Дата обращения: 22.05.2016.

4.5.Сайт МБОУ СОШ № 10 [Электронный ресурс]: <http://xn--10-6kc3bfr2e.xn--80acgfbsl1azdqr.xn--p1ai/>. Дата обращения: 22.05.2016.

4.6. Статистика занятых в бюджетной сфере на 2015 год [Электронный ресурс]: <http://www.gks.ru/>. Дата обращения: 20.04.2015

Опросник для учителей МАОУ СОШ №10

1. Ваш пол?

А) мужской

Б) женский

2. Ваш возраст?

А) от 20 до 30 лет;

Б) от 30 до 50 лет

В) от 50 лет

3. Довольны ли Вы своей заработной платой?

А) да

Б) нет

4. Если вы ответили – « нет», на предыдущий вопрос назовите основные причины вашего отрицательного ответа. Так же объясните, почему вы до сих пор не изменили место работы?

Приложение 2

Таблица № 7

Предложение по стимулированию педагогов МАОУ СОШ № 10

Что стимулируем?	Надбавка
Классное руководство	1-4 классы-25 % к окладу
	5-11 классы- 30 % к окладу
Проверка тетрадей и письменных работ.	1- 4 классы- 15 % к окладу
	5-11 классы: русский язык, алгебра, геометрия- 20 % к окладу
	5-11 классы: химия, физика, обществознание, география, биология- 10 % к окладу
Учителям за заведования:	Теплицами- 20% к окладу
	Земельными участками- 25% к окладу
	Классам-10 % к окладу
	Мастерскими- 20% к окладу
	Спортзалом-10 % к окладу
Учителям за Профессиональные достижения:	
	Участие в конкурсе «Учитель

	года»-10 % к окладу
	Призовые места в конкурсе «Учитель года»- 30%
	Призовые места учеников в городских олимпиадах- 15%
	Призовые места учеников в областных олимпиадах- 20%
	Звание «Заслуженный учитель РФ»- 50 %
Дополнительные работы, организованные учителям	Ремонтные работы- 60%
	Организация питания учеников- 10%
Стаж педагогической работы	10 лет- 10 % к окладу
	20 лет- 20 % к окладу
	Более 25 лет-50 % к окладу+ санаторные путевки